

PROSPECTIVA A NIVEL PROFESIONAL DESDE MIRADAS EMPRENDEDORAS. CONSTRUCCIÓN DE ESCENARIOS POSIBLES COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD*

PROSPECTIVE AT PROFESSIONAL LEVEL FROM ENTREPRENEURIAL VIEWS. CONSTRUCTION OF POSSIBLE SCENARIOS AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS

Recibido: 13 de septiembre de 2018

Evaluado: 2 de diciembre de 2018

Aprobado: 18 de enero de 2019

Remedios Pitre Redondo**

Universidad de la Guajira
Orcid: 0000-0001-7373-1101

Francisco Mangano-Molero***

Universidad de Zulia, Venezuela
Orcid: 0000-0001-8505-5796

Nicolás Amaya Lopez****

Universidad de la Guajira
Orcid: 0000-0002-9760-1579

Cómo citar este artículo: Pitre Redondo, R., Mangano-Molero, F. y Amaya Lopez, N. (2019). Prospectiva a nivel profesional desde miradas emprendedoras. Construcción de escenarios posibles como factor de competitividad. *Revista Estrategia Organizacional*, 8 (1). pp. 43-57. doi: <https://doi.org/10.22490/25392786.3174>

* Artículo de investigación.

** Economista. Especialista Pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo. Universidad abierta y a distancia UNAD, Magister en desarrollo y gestión de empresas sociales. Universidad Simón Bolívar, Doctora en Ciencia mención Gerencia (URBE), con diplomado en Didáctica de la Educación Superior: Investigadora Asociada categoría Colciencias, miembro grupo de investigación Tamaskal Universidad de la Guajira Participación como ponente en los diferentes evento, Encuentro internacional de investigación. Simposio internacional pedagogía y emprendimiento. Simposio internacional de educación, investigación y pedagogía inclusión y diversidad. Correo electrónico: rpitre@uniguajira.edu.co

*** Licenciado en Educación: Mención Historia (LUZ - VE), Magister en Historia de Venezuela (LUZ - VE), Magister en Historia del Mundo Hispánico: Las Independencias en el Mundo Iberoamericano (UJI - ES). Doctor en Educación: Perspectivas Históricas, Políticas Curriculares y de Gestión (UCO - ES). Docente e investigador a tiempo convencional del Departamento de Sociología - Universidad del Zulia, Investigador Invitado Universidad de la Guajira. Correo electrónico: manganomolerojf@gmail.com

**** P.h.D en Ciencia Mención gerencia de la Universidad Rafael Bellosó Chacín. Correo electrónico: namaya@uniguajira.edu.co

RESUMEN

La prospectiva en la conducción gerencial, es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente, así como los escenarios posibles de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento hacia el futuro. Ahora bien, la prospectiva a nivel profesional desde miradas emprendedoras, partiendo de la construcción de escenarios posibles como factor de competitividad, es determinante en el éxito de las organizaciones que inician o que se encuentran ya consolidadas, ya que cuanto más alta sea la fuerza de los involucrados, mayor será su potencial como profesional en el área que emprende, por ende, mayor será la formación de personas capaces de lograr metas como objetivos, además de altos grados de participación en la sociedad, motivación, compromiso, para lograr influir en el grupo. Metodológicamente se utilizó el método de la hermenéutica para estudiar los diferentes documentos y textos relacionados con el tema. En este sentido, se concluye que el emprendedor debe manejar como fundamento en la conducción gerencial los escenarios prospectivos los cuales le otorgan constante formación favorable para la organización donde pueda proponer situaciones innovadoras que se enfoquen en la realidad del contexto en el cual se desenvuelve.

Palabras clave: prospectiva, lenguaje, apropiamiento, negociación escenarios posibles, competitividad, administración.

ABSTRACT

Foresight in managerial leadership, is the process by which decision-makers in an organisation obtain, process and analyse relevant information, internal and external, in order to assess the present situation as well as possible competitive scenarios with the aim of anticipating and deciding on future actions. From an entrepreneurial perspective, the prospective at a professional level, starting from the construction of possible scenarios as a factor of competitiveness, is determinant in the success of the organisations that are starting or that are already consolidated; the higher the strength of those involved, the greater their potential as a professional in the area of work undertaken and therefore, the greater the training of people capable of achieving goals as objectives, in addition to high levels of participation in society, motivation and commitment to achieving influence in the group. Methodologically, the present study is of a documentary and bibliographic nature, for which the method of hermeneutics was used to study the different documents and

texts related to the subject. It is concluded that the entrepreneur must use prospective scenarios as a foundation in management, providing constant training, favourable to the organisation, where innovative situations can be proposed that focus on the reality of the context in which it operates.

Keywords: Prospective, Language, Appropriation, Possible Negotiation Scenarios, Administration, Competitiveness.

INTRODUCCIÓN

Hablar hoy de escenarios prospectivos, es referirse a la competitividad, a la innovación, cuya base se sustenta en la información como el conocimiento, lo cual genera una nueva forma de pensar, de gestionar proyectos para aportar innovaciones. Desde esta representación, la prospectiva en cualquier ramo del sector empresarial toma importancia en la prospectiva de nuevas metas por parte de los empresarios. En ese sentido, se hace necesario activar la capacidad de cambio entre los diferentes profesionales aspirantes a emprender principalmente en el sector comercial, a fin de fomentar la creatividad en ellos, hacia la prospectiva tomando acciones de liderazgo para aumentar la satisfacción de quienes cumplen labores.

Al respecto, la prospectiva a nivel profesional es un tema discutido hoy en día cuando las fronteras se han abierto al comercio global como se ha destacado anteriormente, pues las

organizaciones se encuentran en una constante por aumentar su competitividad, esto ha generado que quienes las conforman procuren ser eficientes y capaces de lograr el bienestar de la organización.

De tal manera que el futuro empresario emprendedor, deberá asumir responsabilidades como líder pues, toda persona posee características específicas; esto implica mirar dentro de sí mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar sus posibles metas, lo cual busca alcanzar con las personas para conseguir el éxito y sentirse satisfecho dentro de su entorno laboral.

En este contexto, se debe destacar que las empresas emergentes como centros matrices de formación de los profesionales en una nación, tienen el deber de formar líderes con capacidad de plantear conocimientos orientados al logro. De tal manera, la formación académica por las mismas ha constituido un aporte

importante para las vidas de los individuos, teniendo como misión esencial la formación de expertos altamente capacitados para actuar como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social; lo cual también invita al profesional en diversas áreas a estar en constante formación a fin de poder desempeñar sus acciones emprendedoras en los mayores espacios posibles.

Entonces, la prospectiva en el campo del sector productivo comercial se transforma en procedimientos prometedores de una prospectiva con base en el desarrollo del capital humano. Por lo cual es un proceso de ejercer influencia sobre los empresarios para el logro de sus objetivos bajo determinadas circunstancias. Si bien es cierto, que el líder emprendedor de este nuevo siglo, particularmente, en países latinoamericanos como Colombia, se anticipan a los cambios para aceptar de forma positiva las situaciones presentadas, también se deben visualizar los mismos como una oportunidad para mejorar de forma integrada.

Siguiendo con el mismo orden investigativo se debe hacer mención a los antecedentes de investigación en torno a la prospectiva, entre los cuales se tiene a Buller (2016) el cual afirma que el líder como referencia en el proceso de prospectiva en el ámbito de las organizaciones debe recibir una atención más sistemática,

dándole prioridad a la formación permanente del gerente a fin de poder enfrentar la realidad del entorno, toma decisiones en equipo, y desarrolle habilidad comunicacional.

En este contexto de ideas se presenta este estudio, que, a partir de las reflexiones teóricas sobre el tema y realización de comparaciones sobre acciones emprendedoras, se hace un análisis de las etapas que deben cumplirse para alcanzar un proyecto de prospectiva para luego exponer de manera puntual las características de personalidad que debe asumir un emprendedor para el alcance del éxito. Por lo tanto se presenta el objetivo de la propuesta el cual está destinado a reflexionar en torno a las características prospectivas que debe poseer un emprendedor para llevar a cabo sus propuestas, ya que su determinación permitirá el enfrentamiento de los desafíos que se presentan en el entorno donde emprenda.

DESARROLLO TEÓRICO INVESTIGATIVO

PROSPECTIVA: FUNDAMENTO CONCEPTUAL PARA UN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La prospectiva como fundamento conceptual para un desarrollo organizacional, se basa en diferentes autores uno de ellos Buller (2016) afirma que el líder como referencia en

el proceso de prospectiva en el ámbito de las organizaciones debe recibir una atención más sistemática, dándole prioridad a la formación permanente del gerente a fin de poder enfrentar la realidad del entorno, toma decisiones en equipo, y desarrolle habilidad comunicacional. Sobre la base de las ideas expuestas, la prospectiva pudiera dar respuesta a las necesidades descritas, por cuanto, utilizada por el gerente, permite el desarrollo de las potencialidades del personal hacia la excelencia, a través del compartimiento, asimismo, a focalizar el sitio de trabajo como un lugar para aprender, compartir y disfrutar de la labor que se realiza. Para Manes (2016, p. 45), la gerencia organizacional "es el proceso de conducción de una institución organizacional por medio del ejercicio de un conjunto de características liderazgo, motivación, acompañamiento y compromiso de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y transcendencia cultural"

Frente a estos hechos, en el contexto colombiano, las instituciones que pretendan ser exitosas, requieren pensar en el talento humano de la gente, para que sus acciones puedan traducirse en resultados tangibles dentro de la organización. Al respecto, Piñango (2016), plantean que una debilidad constante de las organizaciones del sector organizacional, es el manejo de incentivo a la formación, limitados al campo económico,

sin que exista para ello, un verdadero sistema que promueva la formación permanente

Por lo tanto, los empleados que se desenvuelven en el siglo XXI sienten la necesidad de realizar una mejor tarea en el desarrollo del liderazgo en sus propias organizaciones, lo cual significaría el fortalecimiento de los niveles de relaciones interpersonales y por tal motivo el aumento de la prospectiva organizacional. Ante esto no escapan las organizaciones del sistema, ya que dentro de ellas se hacen necesarios líderes que se anticipen a los cambios y transformaciones

POSICIONES CONCEPTUALES SOBRE EL EMPRENDIMIENTO DESDE ESCENARIOS POSIBLES

El emprendimiento es un término últimamente muy utilizado en todo el mundo. Se refiere a la habilidad por parte de una persona para escenificar nuevas actividades, de tomar la iniciativa en el desarrollo de proyectos favorables en cualquier nivel académico. Según, Rojas (2009, p. 226), "la palabra prospectiva proviene del francés entrepreneur (pionero), y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo".

Es por ello que, también puede ser utilizado para referirse a empresario o emprendedores de una carrera específica, resulta pertinente para

estudiar lo referente a la capacidad de promover proyectos innovadores agregar el valor al proceso académico-técnico que resulta fundamental en el desarrollo del emprendedor como forma de vida. Significa, entonces habilidad del profesional en iniciar nuevas propuestas para trabajar y funcionar de la mejor manera, es no permitir caer en la rutina, es determinar nuevas metas, alcanzar los objetivos y proponerse unos nuevos.

Al respecto, García y Reverter (2010, p. 13), opinan lo siguiente "el emprendedor del siglo XXI, es una persona abierta, multicultural, innovadora, creativa, observadora de su entorno y capaz de adaptarse a los cambios sociales, culturales, económicos o medio ambientales". Es decir, un empresario emprendedor capaz de encontrar un factor diferenciador, un valor añadido, mediante herramientas indispensables para el éxito de la organización donde se desempeñará como empresario que aspira el desarrollo de un proyecto.

Es decir, consiste en asumir el riesgo y la responsabilidad al diseñar e implantar una satisfacción laboral novedosa. Ahora bien, la prospectiva es actitud ya que consiste en la capacidad de acción, de interesarse por modificar el escenario existente en la institución y adaptarse a la dinámica del desarrollo educativo y económico del país. Tiene que ver, además, con

las aptitudes, es decir con las potencialidades que posea el estudiante, por eso es cuestión de actitud, de querer hacer, y de aptitud, es decir de poder hacer.

Es decir, se entiende la prospectiva como la capacidad que tiene un sujeto para alcanzar el éxito, ser flexibles, dinámicos, creativos, y transmitirlo a quienes laboran con él, para que también adopten una actitud emprendedora. Cabe destacar, que la prospectiva hoy en día, ha ganado una gran importancia por la necesidad de lograr independencia y estabilidad laboral. Los altos niveles de desempleo, y la baja calidad de los profesionales existentes, han creado la necesidad de generar recursos propios, de iniciar sus propias iniciativas, y pasar de ser inactivos a ser emprendedores.

Entonces, estos aspectos pueden motivar a un profesional recientemente graduado, que observa la labor de otros profesionales como ejemplos a seguir. Un profesional emprendedor es una persona con capacidad de innovar; entendida ésta como la capacidad de generar ideas de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva, que vayan en función de mejorar la calidad laboral como de vida.

Por otro lado, la prospectiva en los espacios productivos o empresariales, en la actualidad tienen una importancia vital para el desarrollo

socioeconómico del país, toda vez, porque las empresas emergentes, son aquellas que desarrollan el espíritu emprendedor en el personal y el ciudadano común, sobre todo considerando las generaciones nuevas, a los que este espíritu refuerza el pensamiento creativo aportando la comprensión.

Sin embargo, Ramírez (2011, p. 31), refiere que algunas veces los empresarios como futuros profesionales "por falta de aptitud y conocimientos administrativos; se manejan de manera empírica y por conjeturas, suposiciones o simplemente porque alguien, a niveles superiores, así lo dispone". Lo que conlleva a que no sientan la motivación para la realización eficaz de las actividades. En relación a esto, resulta de interés hacer una comparación de los diferentes conceptos manejados para analizar las categorías más recurrentes al momento de definir lo que es un emprendedor.

En este sentido, si el emprendedor actúa con desconocimiento de las cosas, de las situaciones no podrá cumplir con sus funciones emprendedoras. De allí que, el emprendedor debe ser una persona apta para el cargo que desempeñará a futuro, que posea conocimientos en materia administrativa, que planifique las actividades, que sepa dirigir una institución. Contrario a lo expuesto por los autores reseñados, el emprendedor por falta de aptitud, es decir porque no

está facultado para el puesto, en el sentido de desconocer quizás, contenidos conceptuales, o por desconocer las políticas de su especificidad académica puede cometer graves errores.

Además, si carece de conocimientos administrativos; esto es contradictorio, ya que desconocer, por ejemplo, las técnicas para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar, las cuales son la base del sistema organizacional en cualquier especialidad académica-laboral, no lograrán guiar al personal de la institución donde pueda emprender, hacia el logro de las metas, mucho menos al cumplimiento de los objetivos a corto, mediano o largo plazo que aspira.

ETAPAS A SEGUIR PARA EL DISEÑO DE PROYECTOS PROSPECTIVOS EN SECTORES COMERCIALES

Las etapas de escenarios posibles se definen como un conjunto de características subyacentes en una persona, las cuales están relacionadas estrechamente con la actuación y el desempeño de sus labores en el trabajo. Igualmente se conceptualiza como conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión que caracteriza al individuo en el desempeño de sus labores, desde el ámbito cognoscitivo de su actuación.

En este mismo orden de ideas, Goodstain y otros (2011, p. 120) plantea que las etapas

de escenarios posibles no provienen de la aprobación de un currículo formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Este conocimiento es necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible, llamado también conocimiento indecible.

Dentro de este orden de ideas, el conocimiento indefinible mezcla los conocimientos técnicos previos y de la experiencia concreta que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real. Con respecto a las etapas de escenarios posibles técnicas, Bank (2004) citado por Vargas (2010, p. 86) define las etapas de escenarios posibles como técnicas para "el dominio como experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, los conocimientos y destrezas necesarias para ello". En este sentido, conforman los conocimientos específicos que debe poseer un profesional en el cumplimiento de sus tareas.

Por consiguiente, facilitan el dominio y comprensión de información específica en el área donde se desarrolla el profesional. En la actualidad, parte de las etapas de escenarios posibles la conforman la habilidad en la aplicación de las tecnologías, constituyendo un valor agregado en la vida personal y laboral de todo profesional. Dentro de este marco, a través de la formación profesional se prepara al individuo

atendiendo la exigencia de las etapas de escenarios posibles para mejorar la calidad.

Al respecto, Vargas (2009, p. 86) define las etapas de escenarios posibles como "aquellas que son referidas al conocimiento instrumental y funcionamiento de máquinas, herramientas y procedimientos de trabajo". Según el autor, la exigencia de desarrollo de etapas de escenarios posibles facilita el logro de resultados de calidad en términos de eficiencia y seguridad, que permite resolver los problemas emergentes a través del ejercicio de la responsabilidad social.

Los emprendedores, que se desempeñan bajo un sistema empresarial en el cual suele evaluarse las acciones por etapas, representan un capital profesional sustentado en conocimientos, habilidades y destrezas, el cual conforma el andamiaje de la competitividad local. En el mismo orden, los estudios realizados por El Consejo de Normalización y Certificación de Etapas de escenarios posibles Laboral de México (CONOCER, 2005) sitúa a las etapas de escenarios posibles de índole técnica como la base de la función productiva de la empresa, organización o institución. De allí que, conforman el nivel de exigencia que como emprendedor deben poseer para determinadas labores y así aumentar la competitividad de éstas. Transfiriendo esto al sector comercial,

se encuentran que las etapas de escenarios posibles representan la sumatoria de un conjunto de conocimientos y destrezas asociadas a un área funcional, especialidad o disciplina técnica necesaria para realizar a cabalidad los procesos de trabajo, que éstas involucran.

En efecto, el emprendedor transcurre por etapas de prospectiva para cumplir con su función social y desarrollar con éxito sus labores. Por consiguiente, en las instituciones del sector comercial, regularmente las etapas de prospectiva las conforman el conjunto de habilidades específicas que tipifican el ser, conocer y hacer en los programas de cada nivel educativo. Las etapas de prospectiva, tal como se plantea, incluyen la capacidad de aplicar conocimientos, la resolución de problemas, el manejo apropiado del idioma técnico, el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

En este entendido, según Falcón (2008) el pensamiento lógico-analítico representa un proceso clave a desarrollar en todo profesional, por lo cual se define como el descubrimiento de una nueva forma de hacer negocios; significa reenfocar de manera diferente los mecanismos y las formas por medio de las cuales se logra mayor competitividad. Representa el reinterpretar las formas de hacer las cosas, es decir, utilizar todos los enfoques que benefician o aumenten

la competitividad; permite desarrollar ideas para inventar procedimientos en el que la organización establezca como norte principal la calidad y logre ser más eficiente en los procesos.

En consecuencia, es oportuno mencionar algunos elementos de la personalidad de una persona que aspira lograr actividades de prospectiva, las cuales se sustentan de manera concreta en los aspectos relacionados con la actuación del emprendedor, ya que en la actualidad éste, debe fundamentar sus acciones en atención a acciones que garanticen el éxito de sus proyectos:

- Uso del lenguaje como herramienta de identificación: Uno de los aspectos que primeramente permite identificarnos como personas es el lenguaje, a partir de esta herramienta tan natural del hombre se adquieren todos los aspectos que permiten a un sujeto identificarlo desde su nombre mismo, hasta las competencias relacionadas con su profesión o competencias adquiridas.
- Apropiación y sentido de involucramiento: En principio Lotman (2008), explica que el involucramiento representa el resultado de la apropiación que el individuo hace acerca de un conjunto de creencias, que generalmente comparte con un colectivo, y que a pesar de que en muchas ocasiones no son argumentadas,

cumplen la función de justificar el poder que ostenta un grupo hegemónico (o que pugna por serlo) y pueden dar cuenta de la ubicación de ese grupo en la organización social.

RESULTADOS

CARACTERÍSTICAS PROSPECTIVAS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN EQUIPO

Según Estanga (2005), los emprendedores en cuanto a actores del quehacer empresarial, deben desarrollar ciertas características emprendedoras y capacidades para el ejercicio de su labor. En este sentido, se deben considerar, las características emprendedoras, asimismo dónde se pueden desarrollar cada una de ellas. Estas incluyen acciones específicas, concretas y fácilmente observables, también implican procesos mentales que se producen a lo interno de la persona.

Cabe destacar la importancia de las características emprendedoras, que permitan llevar a cabo procesos mentales complejos. De tal manera, que los contextos empresariales no representan procesos mentales específicos, fácilmente identificables y susceptibles de ser sometidos a prueba que se producen dentro de un periodo breve de tiempo —segundos a minutos— como, por ejemplo, recordar nombres, la ortografía, la adquisición de vocabulario simple, crear una imagen mental, entre otros.

En este sentido, teniendo en cuenta lo planteado, las características emprendedoras son complejas para aquellos emprendedores que requieren una síntesis o secuencia de otras características emprendedoras mentales más sencillas, tales como diagnosticar los problemas comunitarios, solucionar un problema de álgebra, componer una canción, planificar un proyecto de trabajo con modelos, entre otros; por lo cual se debe estudiar a profundidad qué tipo de profesional emerge a fin de abordar las razones por las cuales la prospectiva suele ser bajo en algunas ocasiones. De allí que se destaquen algunas características que debe reunir el emprendedor para ser exitoso al trabajar en equipo:

- Relaciones interpersonales: Para vincularse con el contexto empresarial, se requiere de la astucia para tener un entendimiento claro sobre los diversos asuntos, recoger información continuamente; relacionar la información obtenida; a fin de llegar al punto central del problema. Por lo cual un emprendedor debe ser capaz de identificar las líneas más productivas de sus planes y programas, analizando todas las variables que afectan un asunto; adaptando su pensamiento a la luz de la nueva información; tolerar y maneja ideas o información conflictiva o ambigua.

- **Comunicación:** Según Amorós, (2007), la comunicación puede correr verticalmente u horizontalmente dentro de una empresa. La dimensión vertical de la comunicación: Se puede dividir en: a) Descendente: Se refiere a la comunicación que fluye de un nivel del grupo u organización a uno que se encuentra más bajo. Por ejemplo, se da en el caso de un supervisor de planta que se comunica con un obrero que se encuentra a su cargo.
- **Capacidad para la negociación:** Todas las personas enfrentan diferencias en su vida personal y en las actividades de las instituciones, esto implica un desacuerdo en cuanto a un choque entre metas, valores o perspectivas diferentes. Para lo cual, es importante establecer la negociación, así como también, saber qué tipo es la más conveniente en cada uno de los casos, siempre teniendo en cuenta que se debe llegar a un acuerdo. Asimismo, la negociación es el juego de la vida.
- **Coordinar actividades:** Aunque la situación es el entorno en el cual se genera la organización, no puede interpretarse con un sentido de inmediatez en el tiempo o en el espacio, porque bien puede ocurrir que el contexto de situación no esté presente en el momento de la producción y sea una evocación o un propósito de los participantes. Además, es

la estructura social la que define los diversos tipos de contexto social; la que regula los significados y los estilos empleados en las interacciones humanas y, finalmente

HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS

Las herramientas metodológicas utilizadas para determinar el tipo de investigación, fueron aportadas por Chávez (2010), quien esgrime que la investigación se determina, de acuerdo con el problema que se desea solucionar, los objetivos a lograr y la disponibilidad de los recursos, en este sentido, esta investigación se tipifica como documental, porque se orientó a recolectar información a partir de documentos susceptibles de ser analizados, descriptiva por el nivel alcanzado en el trabajo investigativo, ya que se describe la información de una determinada situación o problema, y con enfoque cualitativo porque el proceso aplicado es sistematizado y empírico.

En cuanto la calificación de investigación documental Finol y Nava (2003), definen la investigación documental como el proceso de búsqueda y tratamiento de información generada a partir de los estudios hechos sobre un particular, que se han venido acumulando en el transcurso de la historia de la humanidad y que se presenta bajo las más diversas modalidades que lo hacen más interesantes.

Por otra parte, James (2006), considera que la investigación documental es un análisis detallado de una situación específica, apoyándose estrictamente en documentos confiables y originales, dicho análisis ha de tener un grado de profundidad aceptable; así como ámbito del tema, criterios sistemáticos- críticos, con los cuales se resalten los elementos esenciales que sean aportes significativos al área de conocimiento.

En este orden de ideas, la investigación documental permitirá el proceso de búsqueda de la información, la cual, luego de un proceso de selección, evaluación verificación y sistematización, coadyuvará a establecer las conclusiones relacionadas con los objetivos planteados. Es así como se realiza, un proceso de indagación, recolección e interpretación de los datos contenidos en doctrinas, leyes, jurisprudencias y teorías relacionadas con la influencia de las condiciones ergonómicas en la aparición de enfermedades ocupacionales.

Por esa razón el diseño de la investigación, es el plan de acción; en él se indica la secuencia de los pasos a seguir, pues permite al investigador precisar los detalles de las tareas de investigación y establecer las estructuras a seguir para obtener resultados positivos, además, de definir la forma de encontrar las respuestas a las interrogantes que inducen el estudio.

CONCLUSIONES

La prospectiva se ha constituido como una corriente de estudio, convertida en especie de medio para crear fuentes de empleo para los futuros emprendedores, el cual puede ser subsanado en gran parte mediante la creación de empresas, basado en aspectos integrales constitutivos de elementos académicos como humanos, además del conocimiento técnico, privilegiándose competencias como: Prospectiva, Liderazgo, Innovación, Creatividad, Trabajo en Equipo, Iniciativa, Comunicación, Capacidad de Trabajo, entre otros.

No obstante, pareciera que la realidad es otra, en algunas regiones latinoamericanas, pues se percibe a los emprendedores de diversas áreas del sector comercial, con algunas dificultades para formular estrategias, no identifican los factores clave para la implementación de cambios, no guían su trabajo hacia una meta común, ni crean un ambiente en el cual involucrarse.

Además, presentan deficiencia para planificar sus actividades, en función de ser emprendedores. Interpretando, a Formichella (2012), una persona emprendedora debe desarrollar estructuras cognitivas como humanas; asimismo estrategias para mejorar el funcionamiento de la organización. En este sentido, se debe alentar al emprendedor a consus-

tanciar sus metas con las de la empresa para lograr no solo el cumplimiento de los objetivos de esta última, sino la satisfacción de aplicar sus conocimientos en mejoras para el equipo de trabajo.

De hecho, se deben considerar estos aspectos, según lo sugiere el autor, pues es allí, donde el emprendedor como actor primordial de un engranaje organizacional debe fomentar en el personal que está bajo su jurisdicción actitudes emprendedoras, incentivándolos a ser más activos, innovadores, capaces de crear proyectos personales como grupales, descubriendo y aprovechando las oportunidades del entorno para llevarlos adelante.

Cabe señalar, que, aunque la prospectiva en guarda una gran relación con las actividades administrativas, la visión de esta temática en general, se vincula con el respaldo del equipo de trabajo, por tanto potencia a las personas para desarrollar sus inquietudes, iniciativas como creatividad. Además de ello, fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, la creación de un sentido de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas a tomar dentro de la organización en la cual trabaje.

Por tanto, las empresas emergentes de hoy deben formar emprendedores no solo en lo

concerniente a su formación académica específica, sino por el aporte brindado al desarrollo económico como social del país; además de vincularen aspectos concernientes a la formación integral de la persona especialmente en aspectos relacionados con su capacidad de emprender. Por tanto, las empresas emergentes e institutos de investigación en esta área conforman un reservorio productivo para la creación de nuevas empresas basadas en innovación; además esto prevé el hecho de formar profesionales que al usar al máximo sus capacidades en sus labores se sentirán más satisfechos laboralmente.

REFERENCIAS

- Alegretti, M. (2008). *Comportamiento Organizacional. Cómo lograr un cambio cultural a través de prospectiva por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Al-Monami, A. (2007). *Evaluación del personal*. Caracas, Venezuela: Ediciones Publicitarias.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México, México: Editorial Thompson.
- Bloomfield, J. (2007). *Teoría y Diseño Organizacional*. México: Cengage Learning Editores. Octava Edición
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.

- Consejo de Normalización y Certificación de Etapas de escenarios posibles Laboral de México (CONOCER, 2005). *Boletín informativo*. (s.d.).
- Emilce, M. (2011). *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall. Primera Edición.
- Estanga, C. (2005). *Estrategias y Planes para la Empresa: con el cuadro de mando integral*. México: Editorial Pearson Prentice Hall. Tercera Edición.
- Falcón, L. (2008). *El Liderazgo y la Acción. Mitos y Realidades*. México: Editorial McGraw-Hill. Segunda Edición.
- Formichella, H. (2012). *Dirección y Prospectiva de Recursos Humanos*. Madrid, España: Editorial Prentice Hall.
- García, A. y Reverter, S. (2010). *Los nuevos emprendedores: creación de empresas en el siglo XXI*. España: Editorial Universitat Barcelona.
- Gento, M. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Quinta Edición. México D.F., México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Goodstain, J., et al. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México, México: Editorial Thomson.
- Grinson, F. (2010). *Investigación del Comportamiento*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw-Hill.
- Harvard Business Essentials. (2004.). *Reflections on negotiating and entrepreneurship*. (w.i.).
- Jáimez, F. (2008). *Comportamiento de las Organizaciones*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Lepeley, G. (2009). *Elementos de la Administración*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Lotman, L. (2008). *La Verdadera Labor de un Líder*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- Martín, K. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: Pearson Education.
- Mejía, F. (2006). *Teoría de la Organización y Administración Pública*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Murro, S. (2011). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Addison-Wesley Iberoamericana.
- Newstrom, J. (2007). *Dirección: Prospectiva para lograr Resultados*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Omaña, H. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Prentice-Hall.

- Ramírez, H. (2011). *Estudios Científicos de Investigación para Trabajos de Grado*. Editorial Macalister.
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008). *Supervisión*. México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, P. (2008). *Biblioteca bibliográfica Hispánica: Repertorios por profesiones y otras características personales*. España: Editoriales Fundación Universitaria Española.
- Rodríguez, R. (2009). *Psicología Social*. Madrid, España: Editorial McGraw-Hill.
- San Martín, J. y Pastor, B. (2009). *Fundamentos de Estadística*. Madrid, España: Editorial Alianza Organización de sector servicios.
- Schermerhorn, W. (2009). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional: hacia una organización competitiva*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Urbano, D. y Toledano, N. (2008). *Invitación al prospectiva: una aproximación a la creación de empresas*. Editorial UOC. Barcelona.
- Vargas, F. (2009). *Gerencia Estratégica*. Bogotá, Colombia: Ediciones Prospectiva 2000. Quinta Edición.
- Vargas, A. (2010). *Programa Universidad Emprende: cómo acceder a la actividad empresarial*. Huelva: Universidad de Huelva.
- Villoro, T. (2005). *Cultura de Trabajo en las Organizaciones*. México: Editorial Prentice Hall.
- (s.d.). *Pequeño Manual sobre Auditoria de Estado*. Venezuela: Fondo Editorial de la Contraloría General de la República.